

FUNDACION TEATRO DE LA ABADIA  
CENTRO DE ESTUDIOS Y CREACION ESCENICA DE LA  
COMUNIDAD DE MADRID

## **RIESGOS PSICOSOCIALES**

### **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL:**

- PSICOLÓGICO**
- SEXUAL**
- POR RAZÓN DE SEXO/GÉNERO**
- DISCRIMINATORIO COLECTIVO LGTBIQ**

**Aprobado el 4 de septiembre de 2025**

## **INDICE**

### **1. JUSTIFICACIÓN Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**

### **2. OBJETIVOS**

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES**

#### **3.1 Ámbito de aplicación**

#### **3.2 Definiciones**

##### **3.2.1 Conflicto laboral/diferencias interpersonales**

##### **3.2.2 Acoso psicológico o moral en el trabajo**

##### **3.2.3 Acoso discriminatorio. Ley Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**

##### **3.2.4 Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

##### **3.2.5 Tipos de acoso**

##### **3.2.6 Fases del acoso**

##### **3.2.7 Grados de acoso**

##### **3.2.8 Consideraciones específicas sobre el acoso sexual y por razón de sexo**

### **4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

#### **4.1 Principios y garantías**

#### **4.2 Fases del procedimiento**

##### **4.2.1 Fase I: Inicio del procedimiento**

##### **4.2.2 Fase II: Desarrollo de la investigación y medidas cautelares**

##### **4.2.3 Fase III: Finalización y medidas**

##### **4.2.4 Consulta y participación de los trabajadores/as y tratamiento de datos personales**

##### **4.2.5 Incompatibilidades**

##### **4.2.6 Seguimiento**

### **5. ADECUACIÓN DEL PROTOCOLO**

### **6. ANEXOS**

#### **6.1 ANEXO I: REFERENCIAS TÉCNICO LEGALES**

#### **6.2 ANEXO II: INFORMACIÓN Y FORMACIÓN**

#### **6.3 ANEXO III: CUESTIONARIOS SOBRE EL ACOSO EN EL TRABAJO**

##### **6.3.1 CUESTIONARIO DE HEINZ LEYMANN SOBRE EL ACOSO EN EL TRABAJO: LIPT 45**

##### **6.3.2 CUESTIONARIO DE HEINZ LEYMANN SOBRE EL ACOSO EN EL TRABAJO-Versión modificada y adaptada al español por González de Rivera: LIPT 60 © Leymann Inventory of Psychological Terrorization**

#### **6.4 ANEXO IV: MODELO DE DENUNCIA**

#### **6.5 ANEXO V: DESIGNACIÓN DE MEDIACIÓN EN SITUACIONES DE CONFLICTO**

#### **6.6 ANEXO VI: DATOS DE CONTACTO DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO**

## 1. JUSTIFICACIÓN Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

La Constitución Española reconoce como derecho fundamental el respeto a la dignidad de las personas.

La FUNDACIÓN TEATRO DE LA ABADÍA (en adelante FTA), por su cultura empresarial y su compromiso social, cree firmemente en el derecho de todas las personas que integran su organización a recibir un trato respetuoso y digno, interesándose y velando por la salud y el bienestar físico, social y psicológico de todas ellas.

En consecuencia, compartiendo la necesidad de garantizar y proteger este derecho constitucional y, en cumplimiento de la Constitución Española y del resto del ordenamiento jurídico, en concreto, la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que establece la actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo; el Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la dignidad de las personas trabajadoras; y la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, que recoge la obligación de todas las organizaciones laborales de promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados/as y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los/as mismos/as, la FTA ha elaborado el presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso, cualquiera que sea su naturaleza, aplicando una política que contribuya a mantener un entorno laboral donde se eviten este tipo de conductas y a garantizar que, si se produjeran, se dispone de una herramienta adecuada para abordar y controlar esta realidad.

Considerando que el acoso laboral (psicológico, sexual) es un riesgo que perjudica no sólo a las víctimas, sino a la organización en su conjunto, influye negativamente sobre la salud y la confianza de las personas, crea un mal clima de trabajo, enrarece las relaciones humanas y entorpece significativamente el desarrollo del trabajo, la FTA se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las denuncias que puedan producirse de acuerdo con los siguientes

### **PRINCIPIOS:**

- Todas las personas que integran nuestra organización tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto, independientemente de su condición, género, nacionalidad, cultura, religión, creencias, nivel económico, etc.
- Todas las conductas de acoso constituyen una conducta grave que en ningún caso será tolerada.
- Cualquier persona trabajadora, independientemente de su puesto, tiene la facultad y el derecho de denunciar este tipo de comportamiento, de acuerdo con el procedimiento previsto en el presente protocolo.
- Cualquier responsable de la FTA, independientemente de su rango, está obligado a aplicar los principios y el procedimiento establecido en este protocolo, emprendiendo las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento y velando, asimismo, para que las personas que pudieran encontrarse a su cargo no puedan ser víctimas de acoso.

- Todo el personal la FTA deben contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas, y debe hacer un uso responsable de este protocolo.
- Tanto el acoso como las falsas denuncias de acoso en el trabajo son la manifestación de una conducta de intimidación intolerable y ambos serán perseguidos.

Por todo ello, la FTA, con el fin de hacer realidad los principios y consideraciones expuestos en este documento, se compromete a:

- Informar y formar a todo el personal sobre el contenido de este protocolo y concienciar en los valores de respeto a la dignidad de las personas sobre los que se fundamenta, con objeto de garantizar una eficaz prevención de los comportamientos causantes de acoso.
- Integrar en la gestión de recursos humanos y en el área de prevención de riesgos laborales, las actuaciones preventivas y de control que permitan evitar o corregir este tipo de comportamientos, poniendo a su alcance los medios necesarios.
- Permitir la total libertad para que cualquier persona que pueda sufrir acoso o tenga conocimiento de la existencia de este tipo de comportamiento, pueda denunciar esta conducta y activar el mecanismo de actuación que permita una rápida identificación y resolución del conflicto.
- Garantizar que la investigación de los hechos que sean denunciados se realizará con total confidencialidad, tramitándose la denuncia con responsabilidad, gravedad y prontitud.
- Garantizar la protección de las personas frente a posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado en el proceso de investigación.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria a la víctima de acoso.
- Adoptar cualquier tipo de medida disciplinaria, en función de la gravedad de las acciones consideradas, contra la persona o personas acosadoras y contra aquellas otras que presentaren falsas denuncias.

## 2. OBJETIVOS

El objetivo principal de este protocolo es definir el marco de actuación a seguir en relación con los casos de acoso psicológico o moral, acoso sexual y por razón de sexo, con la finalidad de evitar y erradicar este tipo de conductas en los centros de trabajo de la FTA.

Los objetivos parciales o específicos son:

- Establecer de forma clara y concisa las conductas que son consideradas como acoso laboral.
- Resaltar la consideración que tal conducta tiene, como falta muy grave merecedora de las sanciones que para las mismas establece la legislación de aplicación.

- Promover e implantar la formación adecuada para el conocimiento de esta política de empresa y las actuaciones que se desarrollarán en el caso de que hubiera lugar.
- Promover e implantar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia e investigación de estas conductas que respeten los derechos de ambas partes y garanticen la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.

### 3. AMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

#### 3.1. Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en la FTA.

Queda excluido de su ámbito de aplicación el personal de las empresas externas contratadas por la FTA, que serán informadas de la existencia de este protocolo de actuación frente al acoso en el entorno laboral.

Cuando se produzca un caso de acoso entre trabajadores/as de la FTA y personal de una empresa externa, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial, de acuerdo con el Real Decreto 1711/2004, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales, que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y, en consecuencia, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

#### 3.2. Definiciones

##### 3.2.1 Conflicto laboral/diferencias interpersonales

Es el estado o condición de discordia, desacuerdo, antagonismo u oposición entre un/a trabajador /a individual y su responsable, gerente, etc., entre dos o más trabajadores/as del mismo centro, o entre trabajadores/as de distintos centros que pertenezcan a la misma empresa o a empresas externas que presten sus servicios en las mismas.

##### 3.2.2 Acoso Psicológico o moral en el trabajo ("*mobbing*")

Puede definirse como la exposición a conductas de **violencia psicológica intensa**, dirigidas, de forma **reiterada y prolongada en el tiempo**, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una **posición de poder** (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una **relación de trabajo**, pero no responde a las necesidades de organización del mismo, y supone un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo importante para la salud.

Este comportamiento, que a menudo conlleva bajas laborales continuadas y prolongadas, tiene por **finalidad** destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad, a través

de su humillación, para lograr, finalmente, que esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo.

Por tanto, para apreciar la existencia de acoso psicológico en el trabajo deben darse las siguientes **condiciones**:

- Que exista un ataque o agresión psicológica de una o varias personas (acosador/es): debe exteriorizarse.
- Que se produzca un rechazo de ese comportamiento por quien es objeto del mismo y que ese rechazo se conozca de forma inequívoca por la persona que lo recibe.
- Que, pese a ello, la persona o personas causantes del acoso persista/n en su actitud.
- Que esta situación se haya desarrollado de forma sistemática (al menos una vez por semana) y repetitiva, durante un periodo de tiempo suficiente y concreto de al menos 6 meses.
- Que la finalidad del causante del acoso sea perjudicar la integridad psíquica de la persona acosada.

Por el contrario, existen conductas o situaciones que jurídicamente **no constituyen acoso** (sin perjuicio de que alguna de ellas pueda ser reprobable y sancionable):

- Conductas que se producen desde una situación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito laboral, ya sea de carácter puntual o más prolongado en el tiempo. Si bien todo conflicto afecta al ámbito laboral e influye en la organización y en la relación laboral, no puede considerarse "acoso psicológico" si no reúne todas las condiciones de la definición.
- Acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero no de forma reiterada y prolongada en el tiempo. Puede tratarse de auténticas situaciones de "riesgo psicológico en el trabajo", pero sin el componente de repetición y duración, ya sea porque son realmente esporádicas o porque se denuncian en una fase precoz.

Como tales conductas violentas, deben ser igualmente prevenidas y/o eliminadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, se corre el riesgo de que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

- El estrés laboral clásico, el síndrome de desgaste profesional,...
- Un acto aislado: una discusión, un mal humor puntual, un cambio de lugar o de centro de trabajo sin consulta previa pero justificada o un cambio de turno no programados, entre otros.

- o La supervisión o el control de la tarea, siempre que no afecte a la dignidad del trabajador.

Por último, existe una forma particularmente grave de acoso psicológico que **constituye un delito**, definido en el artículo 173.1 del Código Penal, y consiste en realizar contra otro, de forma reiterada, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

### **3.2.3 Acoso discriminatorio. Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**

Constituye acoso discriminatorio toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga por objetivo o como consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI define específicamente como acoso discriminatorio en este marco legal: *Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo* (Artículo 3.d).

En todos los casos, se trata de una modalidad de acoso psicológico o moral, caracterizado por la existencia de un móvil discriminatorio en el acosador y, por tanto, le son de aplicación las condiciones o requisitos descritos en el apartado 3.2.2.

### **3.2.4 Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define, en su artículo 7, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

Constituye **acoso por razón de sexo**, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Si lo centramos en el ámbito laboral, ambos tipos de acoso definen la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

Se considerarán en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

*"El acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación". (Directiva 2002/73/CE y Directiva 2006/54/CE)*

La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

- Chantaje sexual.- El chantajista es una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.
- Acoso ambiental.- Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y póster eróticos...

Comportamientos que se califican como acoso sexual:

- Físico: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
- Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
- No verbales: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

A título ejemplificativo, estos comportamientos incluyen:

- Chistes de contenido sexual sobre la mujer. Piropos / comentarios sexuales sobre las trabajadoras. Pedir reiteradamente citas. Acercamiento excesivo. Hacer gestos y miradas insinuantes
- Hacer preguntas sobre su vida sexual. Hacer insinuaciones sexuales. Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones. Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero.
- Abrazos, besos no deseados. Tocamientos, pellizcos. Acorralamientos. Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas. Realizar actos sexuales bajo presión de despido. Asalto sexual.

Para apreciar la existencia de acoso sexual en el trabajo deben darse las siguientes **condiciones**:

- o Que exista un comportamiento o actitud en solicitud de favores de naturaleza sexual de una o varias personas (acosador/es): debe exteriorizarse.

- Que se produzca un rechazo de ese comportamiento por quien es objeto del mismo y que ese rechazo se conozca de forma inequívoca por la persona que lo recibe.
- Que, pese a ello, la persona o personas causantes del acoso persista/n en su actitud.
- Que esta situación se haya desarrollado de forma sistemática y repetitiva, durante un periodo de tiempo suficiente y concreto.
- Que el referido comportamiento tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se excluye de la consideración de acoso sexual a aquellos comportamientos o conductas (relaciones) libremente asumidas, deseadas, consentidas o toleradas por ambas partes.

Existe un **delito específico de acoso sexual**, definido en el artículo 184 del Código Penal, que consiste en solicitar favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, cuando con tal comportamiento se provoque a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

### 3.2.5 Tipos de acoso

El acoso laboral puede, a su vez, ser de cuatro tipos:

- **Descendente:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un superior sobre uno o varios trabajadores.
- **Horizontal:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o grupo de trabajadores sobre uno de sus compañeros
- **Ascendente:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o grupo de trabajadores sobre su superior jerárquico.
- **Mixto:** Este tipo de abuso se caracteriza por la existencia de comportamientos que atentan contra la dignidad del trabajador por parte de sus superiores así como también por parte de sus compañeros de trabajo.

### 3.2.6 Fases del acoso

El acoso es un proceso en el que se pueden distinguir varias fases:

*Fase de conflicto:* Aparición de conflicto: disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra, cambia bruscamente a una negativa.

*Fase de estigmatización:* Comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola con la adopción de comportamientos hostigadores grupales.

La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros e incluso de la dirección.

Fase de intervención desde la empresa: Dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.), o se tomarán medidas para apartarse del supuesto origen del conflicto, contribuyendo de esta manera a una mayor culpabilización de la persona afectada.

Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: En este período el trabajador compatibiliza su trabajo con bajas de larga duración. En esta situación, la persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

### **3.2.7 Grados de acoso**

Vienen determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso. Podemos distinguir tres grados:

Primer grado. La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.

Segundo grado. Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto; en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa. La familia y amistades tienden a restar importancia a lo que está aconteciendo.

Tercer grado. La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico. La familia y amistades son conscientes de la gravedad del asunto.

### **3.2.8 Consideraciones específicas sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**

El acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo son términos que describen un problema en el que la persona sufre una atención sexual molesta y no deseada en el ámbito laboral, y es objeto de un comportamiento ofensivo basado en su sexo.

Si bien, técnicamente, tanto hombres como mujeres pueden sufrir este tipo de acoso, las estadísticas reflejan que en la inmensa mayoría de los casos, son las mujeres quienes sufren este tipo de conducta ilícita. No obstante, el presente protocolo tiene por objeto la salvaguarda de los derechos de toda persona trabajadora en la FTA y así se entenderá en el desarrollo y la aplicación del presente documento.

En el acoso sexual y por razón de sexo siempre existe una relación de poder, ya sea esta de origen jerárquico respecto al organigrama de la empresa, o bien esté asociada a las creencias basadas en la superioridad de los hombres sobre las mujeres, por la concepción tradicional de género.

La Comisión de Derechos Humanos, así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país, definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales.

Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hace que la situación de las mujeres en el entorno laboral, todavía hoy, sea más vulnerable que para los hombres.

Otro factor de vulnerabilidad es la complejidad emocional que desencadena un proceso de acoso. En una sociedad que legitima las prácticas sexistas, se desarrolla una gran tolerancia, a veces de forma inconsciente, ante las situaciones de acoso. Esto es así de tal forma, que la persona acosada puede tener una fuerte resistencia a hacerlo público por vergüenza y por miedo a no ser creída, puesto que es frecuente “sospechar” de la persona acosada y “comprender” a quién acosa. Todo ello contribuye a que el acoso sexual y también el originado por razón de sexo se hagan invisibles.

Se puede concluir, en consecuencia, que el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral se inscribe en tres grandes ejes:

- La violencia contra las mujeres.
- Un entorno laboral sexista.
- Un marco de abuso de poder (tanto jerárquico como de género).

La FTA se compromete a **promover condiciones de trabajo seguras y relaciones laborales de “buen trato” que prevengan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral**, reconoce como una acción de prevención constituirse como **modelos en el desarrollo de prácticas éticas no manipulativas y humanizadoras** por parte de la dirección y de los mandos, y entiende que las inversiones en acciones de prevención del acoso sexual y por razón de sexo redundan en una mejora del clima laboral y en el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades personales de la plantilla.

Asimismo, se compromete a **Informar, formar y sensibilizar** a la plantilla sobre las causas, efectos y consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo, y su vinculación con la igualdad entre mujeres y hombres.

Todo el personal de la FTA tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad de las personas.

#### **4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

##### **4.1 Principios y garantías del procedimiento**

Toda actuación relativa al acoso laboral debe plantearse desde una óptica de detección y actuación en la fase más precoz posible, con objeto de evitar la cristalización de los conflictos y, sobre todo, de minimizar las consecuencias de los mismos para los trabajadores/as afectados/as.

El procedimiento de actuación debe cumplir los siguientes principios y garantías:

- **Respeto y protección a las personas**: siempre se actuará con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la máxima prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- **Confidencialidad**: todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas o en proceso de investigación. Si por cualquier motivo la instrucción del procedimiento no la hiciera en su totalidad el SPA y hubiera que realizar o iniciar cualquier clase de trámite o entrega de documentación (por ejemplo a la RLT) deberá

realizarse por la Gerencia, y no por otras personas, para garantizar así la máxima confidencialidad, dado lo delicado del proceso.

- Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando todas las garantías.
- Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: Si el acoso se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se deberá restituir a esta en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- Protección de la salud de las víctimas: Se adoptarán las medidas que consideren pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.
- Prohibición de represalias: Se prohibirá expresamente las represalias contra las personas que efectúen la comunicación de los hechos, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

La instrucción del procedimiento de actuación en casos de acoso se llevará a cabo por el Servicio de Prevención Ajeno (en adelante, SPA). La persona designada por el SPA para realizar la instrucción de las denuncias de acoso, de acuerdo con el presente protocolo, pertenecerá al Área de Riesgos Psicosociales y deberá tener formación y experiencia acreditadas en materia de acoso laboral. Como mínimo, deberá acreditar la formación de TECNICO SUPERIOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ESPECIALIDAD ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGIA APLICADA.

## **4.2 Fases del procedimiento**

### **4.2.1 Fase I: Inicio del procedimiento. Valoración inicial**

El inicio de las actuaciones se producirá por la presentación de la denuncia. En el Anexo IV se ofrece un modelo de denuncia.

#### **Quien puede presentar la denuncia:**

- Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso en el entorno laboral de la FTA.
- Cualquier compañero o responsable que tenga conocimiento de una posible conducta de acoso.
- Cualquier miembro de la representación legal de los trabajadores, sea o no delegado/a de prevención.

### Ante quién se puede presentar la denuncia:

- Ante la Dirección o la Gerencia de la Fundación.
- Ante el/a Delegado/a de Prevención o cualquier otro/a representante legal de los trabajadores.
- Ante el Servicio de Prevención Ajeno.
- Ante la Inspección de Trabajo (ITSS).

Presentada la denuncia por cualquiera de los tres primeros canales, se iniciará el procedimiento previsto en el presente protocolo. Sin embargo, si el canal elegido es la Inspección de Trabajo, la denuncia seguirá el procedimiento de dicho organismo; no obstante, si la persona denunciante desea que se active el Protocolo de Acoso de la FTA, deberá presentar también una copia de la denuncia por cualquiera de las otras tres vías.

En todo caso, una vez que la FTA o el SPA tengan conocimiento de una situación de posible acoso, por el medio que sea, deben actuar.

Cabe destacar que en el supuesto de que la denuncia sea presentada ante ITSS o el IRSST (Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo), la FTA no podrá actuar hasta que estos organismos informen de la situación existente. Una vez notificada la denuncia, si la FTA no dispone de una descripción detallada de los hechos y personas implicadas, iniciará una investigación en dos pasos: primero a través de un cribado mediante la aplicación de métodos de investigación como Leymann (LIPT-60) y posteriormente mediante entrevistas personales en aquellos departamentos con indicadores de acoso, aplicando métodos como la Escala Breve de Acoso Laboral (EBAL).

En el Anexo VI se incluyen los datos de contacto del SPA para la presentación de la denuncia. Este Anexo se mantendrá constantemente actualizado, en los supuestos de cambio de SPA. Dichos cambios se notificarán a todo el personal de la FTA, tan pronto como se produzcan.

### Contenido de la denuncia:

Contenido de la denuncia:

La denuncia puede presentarse por escrito (pudiendo ser anónima) o verbalmente (quien reciba la denuncia deberá formalizarla en un documento escrito). En todo caso, la persona que formule una denuncia deberá facilitar con la misma la máxima información disponible sobre los hechos comunicados, debiendo incluir expresamente:

- El tipo de vínculo que el informante mantiene con la FTA.
- La fecha o fechas en que se hubieran cometido los hechos denunciados.
- La identificación de la/s persona/s que supuestamente está/n siendo acosada/s.
- La identificación de la/s persona/s que presuntamente estuviera/n cometiendo el acoso.
- Descripción completa y precisa de los hechos y situaciones, con la mayor especificidad posible en cuanto a la descripción de los elementos relevantes: hechos, circunstancias, posibles testigos, etc.
- Documentos, datos y demás fuentes de prueba o información que, en su caso, pudieran permitir la investigación de los hechos.

En todo caso, la Gerencia de la FTA asignará un código a la denuncia y le dará cauce activando el protocolo. Cuando la denuncia no sea anónima y se formalice por escrito, la Gerencia de la FTA

contactará con la persona denunciante para darle acuse de recibo. Cuando la denuncia no provenga de la persona acosada, la Gerencia deberá corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo. En estos casos deberá ponerse en conocimiento de la persona supuestamente acosada, la iniciación del procedimiento.

Una vez registrada la denuncia, el original permanecerá archivado en el Departamento de Personal de la FTA, y la Gerencia que remitirá copia de la misma a:

- El servicio de prevención ajeno, como órgano instructor.
- La persona denunciante o supuestamente acosada.
- La persona denunciada.
- La persona ante la que se haya presentado la denuncia.

La denuncia será tramitada por la Gerencia de la FTA en un plazo no superior a **cinco días hábiles**, para que se realice la valoración inicial por el SPA.

### **Valoración inicial**

Una vez que la denuncia se encuentre en poder del SPA, este procederá a designar la persona experta del Área de Riesgos Psicosociales que realizará la instrucción, pudiendo ser apoyado, en caso necesario, por otros técnicos y/o Médicos Especialistas en Medicina del Trabajo.

En todo momento, a lo largo del procedimiento, ambas partes (denunciante y denunciada) podrán ser asistidas, si así lo solicitan, por el/la delegado/a de prevención o por un asesor/a de su elección.

El/la instructor/a contactará con la persona denunciante y con la presunta víctima (en el caso de que no fueran la misma persona) y se entrevistará con ellas en el plazo máximo de **cinco días hábiles** desde la recepción de la denuncia, para proceder al análisis previo de los hechos y constatar la ratificación de la denuncia.

Tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberá:

1. No admitir a trámite dicha denuncia, por no ser ratificada, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. En este caso se emitirá un informe explicando los motivos y se hará llegar al denunciante, a la Gerencia y a la representación de las personas trabajadoras. Si se considera que se trata de un conflicto interpersonal, se aplicará lo previsto en el apartado 4. 2.3., 2ª del presente protocolo.
2. Admitir a trámite dicha denuncia, en cuyo caso se dará paso a la siguiente fase del procedimiento.

#### **4.2.2 Fase II: Desarrollo de la investigación y medidas cautelares**

Todos los departamentos de la FTA tendrán la obligación de colaborar con el/la instructor/a a lo largo del proceso de investigación.

Durante el desarrollo de la investigación se realizarán las actuaciones complementarias que se consideren necesarias por el/la instructor/a para el esclarecimiento y acreditación de los hechos denunciados: estudio de los expedientes personales, solicitud de informes, entrevistas de testigos u otras personas de interés, nuevas entrevistas de los afectados etc.

En los casos de acoso sexual o por razón de sexo, la persona acosada solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible hacerlo en otro momento y, ante casuísticas concretas, el/al instructor/a podrá recabar la asesoría especializada de una persona experta.

El/la instructor/a solicitará el consentimiento por escrito de las partes implicadas para poder acceder a cualquier tipo de información personal que se considere necesaria para su posible esclarecimiento.

El proceso de investigación se desarrollará con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo, así como con la máxima sensibilidad y respeto de las partes afectadas.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el procedimiento, el/la instructor/a, en cualquier momento del desarrollo de la investigación (incluso en la valoración inicial) podrá proponer a la Gerencia, la adopción de las medidas cautelares que estime necesario, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

El plazo máximo para concluir esta fase de investigación será de **veinte días hábiles**. Siempre que no haya dilaciones o demoras no achacables al/la instructor/a o a causas de fuerza mayor.

Al finalizar la investigación, el/la instructor/a emitirá un informe motivado sobre el tipo de situación resultante, de entre las que se describen a continuación, y, en su caso, propondrá a la Gerencia la adopción de las medidas correctoras que estime pertinentes.

Se pueden dar las siguientes situaciones, a valorar por el/la instructor/a:

1. Archivo por desistimiento, falta de objeto o de indicios suficientes.
2. Existencia de un conflicto interpersonal (que se tratará conforme a lo previsto en el apartado 4. 2.3., 2ª del presente protocolo).
3. Existencia de una situación compatible con acoso laboral.

El informe motivado, con sus conclusiones y la propuesta de medidas preventivas y correctoras con las pruebas documentales y testificales, se remitirá a la representación legal de los trabajadores, que emitirá informe motivado sobre su acuerdo o desacuerdo con las conclusiones y medidas propuestas por el/la instructor/a, en los **cinco días hábiles** siguientes a su recepción. La remisión de las pruebas documentales y testificales se realizará en todo caso de acuerdo con las condiciones previstas en la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

#### **4.2.3 Fase III: Finalización y medidas**

A la vista del informe emitido por la representación legal de los trabajadores, el/la instructor/a, en el plazo de **quince días hábiles**, podrá optar por alguna de las siguientes alternativas:

1ª.- Archivar motivadamente la solicitud de intervención, en casos tales como el desistimiento, la falta de objeto o de indicios suficientes, o la existencia de actuaciones previas que permitan dar por resuelto el contenido de la solicitud de intervención, informando de ello a la Gerencia y a la representación legal de los trabajadores/as.

2ª.- Si de la instrucción se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, se dará traslado del informe motivado a la Gerencia para que aplique con carácter inmediato, las medidas preventivas reflejadas en el informe, y además, si procede, alguna de las siguientes medidas:

- a) **MEDIACIÓN**. Si se trata de una situación de conflicto interpersonal, proponer la actuación de una persona mediadora, que podrá ser admitida por las partes. La mediación es voluntaria

para ambas partes y se desarrollará como máximo durante **diez días hábiles**, con la finalidad de acordar una serie de medidas consensuadas y satisfactorias para las partes, que den solución al conflicto. Una vez acordadas, la Gerencia, se asegurará de que las medidas acordadas se han llevado a cabo y la situación ha sido solucionada.

La mediación se inicia con una reunión voluntaria y aceptada por ambas partes donde la persona mediadora las asiste para que lleguen a un consenso.

Las reuniones se realizarán conjuntamente y, excepcionalmente, de forma individual. En todo momento se podrá recusar a la persona mediadora por no considerarla imparcial.

La información transmitida por cada parte de forma confidencial durante el transcurso de dichas reuniones, se conservará en el más estricto secreto y no se podrá revelar a la otra parte ni a terceros, a menos que se obtenga autorización expresa de la persona interesada.

Al ser el contenido del acuerdo de mediación confidencial, en el acta de finalización de la mediación sólo se indicará si ha habido acuerdo o no entre las partes y esta es la única información que se trasladará a la Gerencia.

En el caso de llegar a un acuerdo, se entregará copia del acta de finalización de la mediación a cada una de las partes, reservándose otra la FTA para su archivo. El acuerdo deberá estar firmado por las partes y la persona mediadora.

En todo caso, la finalización del procedimiento puede producirse, habiéndose alcanzado o no un acuerdo, por decisión de alguna de las partes o de la persona mediadora.

- b) **OTRAS MEDIDAS.** Si se trata de otros problemas incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: la Gerencia deberá aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe del/la instructor/a u otras alternativas consensuadas entre la FTA y la representación legal de los trabajadores, si procede; o realizar una Evaluación de Riesgos Psicosociales.

3ª.- Si se deduce que se trata de una falta disciplinaria (distinta de la de acoso laboral), la Gerencia de la FTA incoará el oportuno expediente disciplinario, según Convenio Colectivo. Asimismo, en el caso de que del informe final del instructor se desprenda que los datos aportados o los testimonios sean falsos o se aprecie mala fe en la aplicación de este Protocolo, podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas que considere que han incumplido las normas precitadas, siempre de acuerdo con la legislación y el Convenio Colectivo vigentes.

4ª.- Si se determinara que se está produciendo una situación de acoso laboral, la Gerencia de la FTA incoará un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, aplicando el régimen disciplinario, según Convenio Colectivo (suspensión de empleo y sueldo, despido disciplinario), y se adoptarán las medidas correctoras de la situación que procedan, que podrán incluir el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, ubicación o jornada cuando la sanción no fuera el despido.

Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la FTA deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas de la empresa.

5ª.- Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algún delito contra el ejercicio de los derechos de las personas reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.

En todo caso, tanto la FTA como las partes implicadas podrán ejercer su derecho a iniciar acciones judiciales, en cualquier momento, si lo consideran oportuno.

#### **4.2.4 Consulta y participación de los/as trabajadores/as y tratamiento de datos personales**

Este procedimiento de actuación garantiza el derecho de consulta y participación que tienen reconocidos los trabajadores a través de sus representantes y en concreto, de entre ellos, de la Delegada de prevención. El ejercicio de este derecho se concretará a través de las actuaciones siguientes:

- Podrán interponer las denuncias en nombre de los afectados y asistirles en el procedimiento, previo consentimiento expreso y documentado de estos.
- Serán informados de las comunicaciones practicadas en el procedimiento con salvaguarda de la confidencialidad y la intimidad.
- Podrán emitir informe sobre la existencia o inexistencia de conflicto interpersonal o de acoso laboral en los plazos establecidos en el presente protocolo.
- Serán informados de los acuerdos de mediación alcanzados por los interesados.
- Podrán participar, a requerimiento del instructor/a, en la investigación de los hechos.

Serán informados de los informes emitidos por el instructor/a con inclusión de las pruebas documentales y testificales recabadas y las medidas correctoras y/o disciplinarias propuestas a la FTA. La remisión de las pruebas documentales y testificales se realizará en todo caso de acuerdo con las condiciones previstas en la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

- Serán informados igualmente de las medidas correctoras y disciplinarias aplicadas por la FTA.

La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación de este protocolo ha de tener carácter confidencial y solo puede ser conocida, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las distintas fases de este protocolo. Este principio de confidencialidad solo se podrá vulnerar por requerimiento de un órgano judicial o a petición de la Inspección de Trabajo.

El archivo de las actuaciones será custodiado por el Departamento de Personal de la FTA.

El tratamiento de la información personal generada en el procedimiento se regirá por lo establecido en el Reglamento General de Protección de Datos UE 2016/679, de 27 de abril de 2016, o de la normativa vigente en cada momento.

#### **4.2.5 Incompatibilidades**

En el caso de que la persona que desempeñe el puesto de Gerente sea denunciada o esté implicada en los hechos denunciados, no podrá intervenir en el procedimiento y las funciones atribuidas en este protocolo serán asumidas de forma colegiada por los restantes miembros de la Comisión de Dirección designada por el Patronato de la FTA.

Igualmente, si alguna de las representantes de los/as trabajadores/as fuera denunciada o estuviera implicada en los hechos denunciados, no podrá intervenir en el procedimiento.

#### 4.2.6. Seguimiento

El seguimiento y control de las medidas correctoras propuestas (siempre según lo establecido en el Convenio de Espacios Escénicos de la Comunidad de Madrid) corresponderá a la Gerencia. En caso de que la sanción impuesta no sea el despido, la FTA mantendrá un deber activo de vigilancia de esa persona trabajadora, ya que el cumplimiento de erradicar el acoso no acaba con la imposición de la sanción, siendo necesaria una vigilancia y control posterior. Se debe cuidar y proteger a la persona acosada.

En el caso de que la víctima hubiera causado IT, la FTA solicitará al SPA la realización de una vigilancia específica de su salud antes de la incorporación al puesto de trabajo, a fin de determinar si es apta, no apta o apta con restricciones.

Se deberá prestar especial atención para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno laboral, cuando se produzca la reincorporación del empleado que haya estado de baja laboral después de una situación de acoso.

### 5. ADECUACIÓN DEL PROTOCOLO

Este protocolo queda abierto a cualquier sugerencia por parte de los trabajadores o de sus representantes legales, para su consideración por parte de la FTA.

Asimismo, el protocolo se adecuará a cualquier normativa legal o convencional de ámbito superior que pueda afectar en el futuro a su contenido.

Revisión del protocolo aprobada en Madrid, a 4 de septiembre de 2025.

Fdo. FTA: Juan Jiménez Rodríguez  
Gerente



Fdo. RLT: Almudena Nogales Herrera  
Delegada de Prevención



## **6. ANEXOS**

**6.1. ANEXO I: REFERENCIAS TÉCNICO-LEGALES**

**6.2. ANEXO II: PLAN DE INFORMACIÓN Y FORMACIÓN**

**6.3. ANEXO III: CUESTIONARIOS SOBRE EL ACOSO EN EL TRABAJO**

**6.3.1. CUESTIONARIO DE HEINZ LEYMANN SOBRE EL ACOSO EN EL TRABAJO: LIPT 45**

**6.3.2. CUESTIONARIO DE HEINZ LEYMANN SOBRE EL ACOSO EN EL TRABAJO-Versión modificada y adaptada al español por González de Rivera: LIPT 60 © Leymann Inventory of Psychological Terrorization**

**6.4. ANEXO IV: MODELO DE DENUNCIA**

**6.5. ANEXO V: DESIGNACIÓN DE MEDIACIÓN EN CASOS DE CONFLICTO**

**6.6. ANEXO VI: DATOS DE CONTACTO DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN**



## 6.1 ANEXO I: REFERENCIAS TÉCNICO-LEGALES

Estas son, entre otras, las normas que establecen criterios o recomendaciones técnico-legales, en las que se ha basado la redacción del presente protocolo de actuación:

- Constitución Española: artículos 10, 14, 15 y 18
- Estatuto de los trabajadores: artículos 4.2, 17, 18, 19 y 54.2
- Ley 31/1.995, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 3/2.007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de prevención y sus modificaciones.
- Directiva 1.976/207/CEE, aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2.002/73/CE, modifica la anterior, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 1.997/80/CE, carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.
- Directiva 2.000/43/CE, aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Ley Integral 5/2.005, contra la violencia de género de la CAM: artículo 2
- Resolución de 9 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Espacios Escénicos de la Comunidad de Madrid, suscrito por las organizaciones empresariales ADETMA, APTEM y por la representación sindical CC.OO., UGT y CGT (Código28002605011981).
- NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing.
- NTP 507: Acoso sexual en el trabajo
- NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo
- NTP 439: El apoyo social
- NTP 693: Condiciones de trabajo y códigos de conducta
- NTP 491: Actitudes y habilidades de los mandos frente al cambio.
- NTP 161: Modelos de actuación del profesor según los objetivos
- NTP 492: Cambios de actitud en la prevención de riesgos laborales (I): Métodos y clasificación.
- NTP 493: Cambios de actitud en la prevención de riesgos laborales (II): Guía de intervención.
- NTP 499: Nuevas formas de organizar el trabajo: la organización que aprende.
- NTP 504: Cambio de conducta y comunicación (I): Introducción y elementos fundamentales del proceso.

## 6.2 ANEXO II: INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

La aplicación del protocolo de actuación en casos de acoso en el trabajo implica la necesidad de **informar y formar** a todo el personal de la FTA, cualquiera que sea su nivel de responsabilidad, con el objetivo de:

- **Concienciar** a todos/as de la importancia y gravedad del acoso en el trabajo.
- **Discriminar e identificar** este tipo de riesgo en sus primeras manifestaciones, para la adopción rápida y real de las actuaciones encaminadas a una pronta y más sencilla solución.
- Conocer la **posición de la FTA** de tolerancia cero en esta materia, los **mecanismos** que va a poner en marcha para su esclarecimiento y las **consecuencias** que pueden derivarse de este tipo de hechos para la/s personas acosadora/s.
- **Explicar** los derechos y mecanismos legales y asistenciales de que disponen las víctimas.

### INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES

Una vez aprobado el presente protocolo de actuación, la FTA informará y enviará una copia a todo el personal en el plazo de una semana desde su aprobación. La información se realizará a través del correo electrónico de cada empleado/a.

Igualmente, se facilitará una copia del mismo, siempre que se produzca una nueva incorporación a la plantilla, aunque la contratación tenga carácter temporal.

El SPA facilitará un correo electrónico al que podrán dirigirse los trabajadores/as para responder a las dudas o consultas que se les puedan plantear en esta materia.

### FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La formación inicial de la plantilla de la FTA se programará de forma que todo el personal se encuentre formado en el primer trimestre desde su aprobación, siempre que no haya dilaciones o demoras no achacables al SPA o a causas de fuerza mayor.

La formación básica, para todo el personal, incluirá:

- a) Formación general sobre el acoso laboral y el protocolo de actuación de la FTA.
- b) Formación específica sobre las causas, efectos y consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo, y su vinculación con la igualdad entre mujeres y hombres.

La formación especializada, para posibles mediadores responsables de la empresa y representantes de los trabajadores, incluirá:

- a) Formación especializada sobre el acoso laboral.
- b) Formación especializada sobre las causas, efectos y consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo, y su vinculación con la igualdad entre mujeres y hombres.

La periodicidad de esta formación dependerá de la evolución de este tipo de riesgo en la empresa y del grado de concienciación, individual y colectivo, alcanzado sobre el mismo.

### 6.3 ANEXO III: CUESTIONARIOS SOBRE EL ACOSO

Se exponen a continuación los cuestionarios LIPT 45 y LIPT 60, que permiten la **evaluación del riesgo de acoso psicológico**, con el fin de mostrar los diferentes tipos de comportamiento y actitudes que podrían llegar a suponer la consideración de un riesgo de este tipo; por ello, su inclusión en este protocolo, únicamente, pretende cumplir una **función informativa**.

#### 6.3.1 Cuestionario de Heinz Leymann sobre el acoso en el trabajo: LIPT 45

Leymann elaboró un cuestionario basado en 45 preguntas (LIPT 45) que por su indudable interés se exponen para perfilar y acotar estas figuras:

A.- Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:

- 1) El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
- 2) Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
- 3) Los compañeros le impiden expresarse.
- 4) Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.
- 5) Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
- 6) Se producen críticas hacia su vida privada.
- 7) Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
- 8) Se le amenaza verbalmente.
- 9) Se le amenaza por escrito.
- 10) Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.).
- 11) Se ignora su presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

B.- Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:

- 12) No se habla nunca con la víctima.
- 13) No se le deja que se dirija a uno.
- 14) Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.
- 15) Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.
- 16) Se niega la presencia física de la víctima.

C.- Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:

17) Se maldice o se calumnia a la víctima.

18) Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador o el clan de acoso sobre la víctima.

19) Se ridiculiza a la víctima.

20) Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.

21) Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.

22) Se fábulas o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.

23) Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.

24) Se atacan sus creencias políticas o religiosas.

25) Se hace burla de su vida privada.

26) Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.

27) Se le obliga a realizar un trabajo humillante.

28) Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.

29) Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.

30) Se le injuria en términos obscenos o degradantes.

31) Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.

D.- Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional:

32) No se asigna a la víctima trabajo ninguno.

33) Se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.

34) Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas

35) Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.

36) Se le asignan sin cesar tareas nuevas.

37) Se le hace ejecutar trabajos humillantes.

38) Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.

E.- Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- 39) Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
- 40) Se le amenaza físicamente.
- 41) Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.
- 42) Se le agrede físicamente, pero sin contenerse.
- 43) Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.
- 44) Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.
- 45) Se agrede sexualmente a la víctima.

**6.3.2 Cuestionario de Heinz Leymann sobre el acoso en el trabajo-versión modificada y adaptada al español por González de Rivera: LIPT 60 © Leymann Inventory of Psychological Terrorization.**

\* Nota: es la adaptación del cuestionario de Leymann a la población española, e incluye quince ítems más (del 46 al 60)

- 1 Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir
- 2 Le interrumpen cuando habla
- 3 Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar
- 4 Le gritan o le regañan en voz alta
- 5 Critican su trabajo
- 6 Critican su vida privada
- 7 Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras
- 8 Se le amenaza verbalmente
- 9 Recibe escritos y notas amenazadoras
- 10 No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo
- 11 Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas
- 12 La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted
- 13 No consigue hablar con nadie, todos le evitan
- 14 Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros

- 15 Prohíben a sus compañeros que hablen con usted
- 16 En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible
- 17 Le calumnian y murmuran a sus espaldas
- 18 Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted
- 19 Le ponen en ridículo, se burlan de usted
- 20 Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender
- 21 Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica
- 22 Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener
- 23 Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo
- 24 Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas
- 25 Ridiculizan o se burlan de su vida privada
- 26 Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen
- 27 Le asignan un trabajo humillante
- 28 Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada
- 29 Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas
- 30 Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes
- 31 Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales
- 32 No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer
- 33 Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas
- 34 Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles
- 35 Le asignan tareas muy por debajo de su competencia
- 36 Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes
- 37 Le obligan a realizar tareas humillantes
- 38 Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase
- 39 Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos
- 40 Le amenazan con violencia física

- 41 Recibe ataques físicos leves, como advertencia
- 42 Le atacan físicamente sin ninguna consideración
- 43 Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo
- 44 Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo
- 45 Recibe agresiones sexuales físicas directas
- 46 Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo
- 47 Manipulan sus herramientas de trabajo (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)
- 48 Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo
- 49 Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse
- 50 Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted
- 51 Devuelven, abren o interceptan su correspondencia
- 52 No le pasan las llamadas, o dicen que no está
- 53 Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted
- 54 Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos
- 55 Ocultan sus habilidades y competencias especiales
- 56 Exageran sus fallos y errores
- 57 Informan mal sobre su permanencia y dedicación
- 58 Controlan de manera muy estricta su horario
- 59 Cuando solicita un permiso, curso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades
- 60 Le provoca para obligarlo a reaccionar emocionalmente

**6.4 ANEXO IV: MODELO DE DENUNCIA SOBRE ACOSO**

<b>DENUNCIA SOBRE ACOSO EN EL TRABAJO</b>				<b>Referencia Registro</b>
<b>Tipo de acoso</b>				
<b>Fecha</b>		<b>Tipo de Denuncia</b>		
<b>Datos del denunciante/s</b>		<b>Centro de Trabajo</b>		<b>Departamento-Puesto</b>
<b>Datos de la/s persona/s acosada/s</b>		<b>Centro de Trabajo</b>		<b>Departamento-Puesto</b>
<b>Datos de la/s persona/s denunciada/s</b>		<b>Centro de Trabajo</b>		<b>Departamento-Puesto</b>

Handwritten marks on the left margin, including a large 'A' and some scribbles.

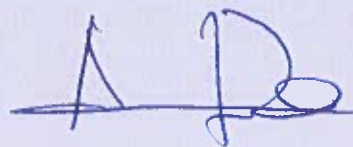
**DESCRIPCIÓN: hechos, circunstancias, fechas, posibles testigos,...**

[Empty description area]

Handwritten notes in blue ink on the left margin, including a vertical line and some illegible scribbles.

**DESCRIPCIÓN:** Documentación aportada.

**FIRMAS**

A stylized handwritten signature consisting of a few sharp, sweeping strokes.A handwritten signature that appears to be the letters 'A' and 'D' joined together, with a horizontal line underneath.

## 6.5 ANEXO V: DOCUMENTO DE DESIGNACIÓN DE MEDIACIÓN

### DATOS DE LA PARTE QUE SOLICITA LA INTERVENCIÓN

NOMBRE Y APELLIDOS:

NOMBRE Y APELLIDOS DE SU REPRESENTANTE:

CONDICIÓN QUE OSTENTA:

DIRECCIÓN:

MUNICIPIO/PROVINCIA:

CÓDIGO POSTAL:

TELÉFONO:      MÓVIL:

CORREO ELECTRÓNICO:

### DATOS DE LA PARTE NO SOLICITANTE

NOMBRE Y APELLIDOS:

NOMBRE Y APELLIDOS DE SU REPRESENTANTE:

CONDICIÓN QUE OSTENTA:

DIRECCIÓN:

MUNICIPIO/PROVINCIA:

CÓDIGO POSTAL:

TELÉFONO:      MÓVIL:

CORREO ELECTRÓNICO:

### DESIGNACIÓN DE MEDIADOR

EL MEDIADOR/A DESIGNADO/A ES D/DÑA.

Y, PARA EL CASO DE QUE NO PUEDA ACTUAR, D/DÑA.

**6.6 ANEXO VI: DATOS DE CONTACTO DEL CONTRATO DE SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO**

**RAZÓN SOCIAL: EUROPREVEN SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L.**

**DOMICILIO SOCIAL: TRAVESÍA DE TÉLLEZ, 4 – 28007 MADRID**

**TELÉFONO: 91 542 8609**

**PERSONA DE CONTACTO: GERMÁN CAÑAVATE BUCHÓN**

**DIRECTOR TÉCNICO**

**gcanavate@europreven.es**



